

· 特约稿件 ·

女大学生就业研究的性别意义与理论建构

叶文振

(厦门大学, 福建 厦门 361005)

摘 要:聚焦女大学生就业问题,在描述研究背景的基础上,认识女大学生就业研究的性别意义,构建解释大学生就业性别差异的理论解释框架,具有重要的理论和现实意义。研究表明,传统社会性别意识必然会产生对女大学生的就业歧视,而女大学生的就业水平和质量则取决于社会性别意识的进步,以及对就业市场性别歧视行为有效的制度约束。

关键词:女大学生就业;性别意义;理论建构

中图分类号:C913.68

文献标识码:A

文章编号:1008-6838(2019)02-0001-10

大学生就业成为政府、学校、家庭都共同关注的社会问题,大约始于上个世纪末,几乎是与 1999 年开始的高校扩招,以及 2000 年高等院校停止大学生包分配制度、全面实施“双向选择、自主择业”的毕业生就业新体制同时出现的。随着近几年大学生就业形势的越发严峻,人们对大学生的就业现状更显得格外关注,根据教育部发布的最新信息,2017 年高校毕业生人数达到 795 万,比 2016 年的 765 万又超出 30 万,创历史最高,进入史上更难就业季^①。

尽管男女平等作为基本国策已经实施 20 多年了,但“男强女弱”“男主外,女主内”等传统性别观念依然没有彻底改变。在资源重新配置的市场经济条件下,传统的劳动性别分工意识和这些年经济下行所形成的就业机会缺口交织在一起,致使大学生就业的整体压力不断地转嫁或叠

加到女大学毕业生这个群体上来,造成更加明显、更为严重的就业市场对女大学生的性别排斥和歧视,大学生的就业问题最终演变为大学生就业的性别问题,或者是女大学生的就业难问题。本文将聚焦女大学生就业问题,在描述研究背景的基础上,认识女大学生就业研究的性别意义,构建解释大学生就业性别差异的理论解释框架。

一、女大学生就业研究的现实背景

女大学生就业研究首先是和高校毕业生就业制度的改革直接相关的。自 1977 年恢复高考制度,我国高等教育才有了几乎与改革开放并行的 40 年发展。在这期间,最引人关注的恐怕是高校学生学成后的出口模式的改革。这种改革主要集中在从过去政府通过毕业生分配计划的全额包干,转化为“双向选择、自主择业”的毕业生就业新体制的全面实施,也就是从过去由政府

收稿日期:2019-01-03

基金项目:国家社会科学基金一般项目“女大学生就业问题研究”(项目编号:11BRK020)

作者简介:叶文振,男,中国妇女研究会副会长,厦门大学博士生导师,主要从事人口、资源与环境经济学和社会经济学以及经济社会学研究。

① 参见 2017 年 8 月 4 日《广西财院之家》。

下达指标对高校与用人单位进行行政连接,转变为高校与用人单位进入劳动市场直接进行毕业生的职业对接。根据张薇等学者^[1]的研究,中华人民共和国成立至今,我国大学生就业政策经历了一个不断变化的过程,大致可以划分为统包统分、由供需见面逐步向双向选择过度,以及以市场为主导的自主就业三个阶段。前面提到的大学生就业制度改革就是指后面的两个阶段,大约始于1985年《中共中央关于教育体制改革的决定》的出台,其重大举措之一就是提出对国家招生计划内的学生实行“在国家计划指导下,由本人选报志愿、学校推荐、用人单位择优录用”的分配制度,1999年教育部颁布了《面向21世纪教育振兴行动计划》,按照这一文件规定,从2000年起,我国要建立比较完善的毕业生就业制度,即不包分配、竞争上岗、择优录用的用人制度,停止使用《全国普通高等学校毕业生就业派遣报到证》和《全国毕业研究生就业派遣报到证》,取而代之的是《全国普通高等学校本专科毕业生就业报到证》和《全国毕业研究生就业报到证》,从而结束了计划经济体制下的“计划、分配、派遣”的大学生就业传统规制。

劳动市场主导的大学生自主就业制度的建立克服了过去统包就业制度显而易见的弊端,即统得过死,包得过多,毕业生、学校与用人单位缺乏事先了解和供求直接对接,而且不能互相选择、择优选录,容易造成人才配置与岗位的不适应,不利于调动三方积极性^[2]。所以从理论上来说,如果过去是因为统包就业制度的计划干预,不存在大学生就业问题,那么现在则是因为市场竞争的效率驱动,激发了大学生就业市场三方的积极性和主动性,大家都会按照市场供需平衡原则和平等就业竞争机制进入大学生就业市场,结果也应该是用更低的交易成本实现大学生的充分就业。但是,从实际的大学生就业统计来看,大学生就业并没有达到预期的理想状态,确实还存在不少问题,而且女大学生面临的就业问题要更加严峻。因此,我们的研究背景还涉及高校扩招、经济下行等高等教育、宏

观经济的改革与发展,还有与社会性别意识相关联的对女大学生就业持什么样态度的性别文化与制度的变迁与发展,也就是还要把大学生就业放在更加多元的社会经济和文化背景里来考察。

自1999年开始的十年高校扩招是我国高等教育在改革开放时代出现的又一个重大现象。要讨论大学扩招的政策依据,就不得不提到一度被冠名为“扩招之父”、时任中国发展研究基金会副秘书长的汤敏,他于1998年11月以个人名义向中央提交了一份题为《关于启动中国经济有效途径——扩大招生量一倍》的建议书,建议中央扩大招生数量。在这份建议书之中,他陈述了5点扩招的理由:其一,当时中国大学生数量远低于同等发达国家的水平,18~22岁适龄青年入学率仅为4%;其二,1998年国企改革,大量下岗工人进入就业市场,如果大量年轻人参与竞争,就业将面临恶性局面;其三,国家提出保持经济增长8%目标,扩招前经济增长率为7.8%,急需扩大内需,教育被认为是老百姓需求最大的;其四,当时高校有能力消化扩招,平均一个教师仅带7个学生;其五,也是最重要的,高等教育的普及事关中华民族的整体振兴^①。建议被采纳之后,中央很快制定了以“拉动内需、刺激消费、促进经济增长、缓解就业压力”为目标的扩招计划。在扩招政策的推动下,我国大学生的绝对数量大幅度增长,大学升学率也出现明显的上升。全国普通高校招生规模从1998年的108万人,增加到1999年的160万人,增幅高达48.15%,录取率从34%一下子提高到56%,到2002年招生人数达到320万人,几乎是1998年的3倍,教育部在《面向21世纪教育振兴行动计划》中提出的力求到2010年实现高等教育毛入学率15%(即在校人数与适龄人口之比),实际上只用了3年,提前到2002年就实现了这一目标。所以时任教育部部长周济曾在接受记者采访时说:“我们用10年时间走过了其他国家30年、50年的历程,实现了高等教育大众化。”

① 参见 <http://www.sina.com.cn>, 2007年04月27日,四川新闻网-成都商报。

虽然政府和学界都倾向于高校扩招是一项利大于弊的高等教育政策选择,但毕业生绝对规模的膨胀和相对质量的下降,却给大学生的就业带来前所未有的压力,原来期望用延长教育年限推迟年轻人进入就业领域的办法来减缓劳动人口的整体就业压力,现在却演化为大学生自身的就业压力,一方面从绝对供给方面超过经济增长对大学生人才的需求,另一方面还因为大学生本身的综合质量下降与专业结构的不合理约束了经济增长对大学生的容纳能力。当然,值得一提的是,这些年经济下行进入相对低一点增长率的新常态,更是从劳动资源需求增长趋缓方面,进一步加大了大学生就业的难度。我国经济增长率从2011年开始持续下落,到了2015年还降到7%以下,与2010年相比,下降了近4个百分点,如果按照李克强总理在中国工会第十六次全国代表大会上经济形势报告中所估算的那样,GDP每增长1个百分点就能拉动150万人就业,那么我国这些年的经济增长回落所造成的新增就业机会的减少,仅2015年就接近600万人。高校扩招与经济下行所构成的剪刀差也就是大学生这些年所经受的就业挑战。所以如何根据我国经济增长态势和经济结构转型来重新确定高校的招生规模和专业学历结构,有效地消除这个剪刀差,将是我国高等教育未来发展必须认真面对和解决好的一个重大问题。

以上的分析其实反映的是所有大学生都共同面对的就业形势,当劳动市场足够成熟后,尤其是在不存在落后性别文化影响的情况下,这种就业压力和困难是不会出现性别差异的。回顾过往,尤其是1995年在北京举办第四次世界妇女大会以来,我国妇女解放运动、男女平等事业、两性协调发展等确实都获得了让全世界瞩目的巨大进步与收获。如单单就男女平等作为基本国策的几大时间节点来看,我们就可以强烈地感受到这种变化与进步^①。1995年,联合国第四次世界妇女大会在北京召开。江泽民同志在开幕式上指出:“我们十分重视妇女的发展和进步,把男女平等作为促进我国社会发展的一项基本国

策。”这是男女平等基本国策首次提出,是我国政府对国际社会的郑重承诺。2005年,我国重新修订《妇女权益保障法》,首次将男女平等作为基本国策写入法律,明确规定:“实行男女平等是国家的基本国策,国家采取必要的措施,逐步完善保障妇女权益的各项制度,消除对妇女一切形式的歧视”。还是2005年,胡锦涛同志在纪念联合国第四次世界妇女大会10周年会议上发表重要讲话指出,“我们将坚持贯彻男女平等的基本国策,不断促进性别平等和两性和谐发展。我们将继续运用经济、法律、行政及舆论等多种措施,使男女平等的基本国策真正落实到经济社会发展的各个领域和社会生活的各个方面”。6年之后的2011年,国务院制定和颁布《中国妇女发展纲要(2011—2020年)》,规定了新的10年妇女发展所要达到的具体指标,成为男女平等基本国策的重要见证。同年,习近平同志还在妇女与可持续发展国际论坛开幕式上的致辞中指出:“我们坚持实行男女平等基本国策,制定并不断完善维护妇女权益、促进妇女发展的法律法规,注重通过司法、行政、宣传、教育和经济、社会等多种手段保障妇女发展机会和权利的实现”。到了2012年,党的十八大首次将男女平等作为基本国策写入报告。报告指出:“坚持男女平等基本国策,保障妇女儿童合法权益”。2015年更是一个里程碑的年份,国家主席习近平在纽约联合国总部出席并主持全球妇女峰会,他在开幕式上发表的题为《促进妇女全面发展 共建共享美好世界》的重要讲话中指出,“中国将更加积极贯彻男女平等基本国策,发挥妇女‘半边天’作用,支持妇女建功立业、实现人生理想 and 梦想。中国妇女也将通过自身发展不断促进世界妇女运动发展,为全球男女平等事业作出更大贡献”。

但是,尽管党和政府、各级妇联组织,包括大量的从事女性研究和教学的专家学者,作出了如此卓绝的努力,几千年建构起来并传续到今天的传统性别文化中的落后观念却依然还在影响着我们的性别观念和性别关系,制约着男女平等基

① 参见2013年3月14日《辽宁日报》。

本国策在大学生就业市场中的正面作用。2014年全国妇联妇女研究所副研究员杨慧和她的课题组成员,在北京、河北和山东的三所“985”、省部共建和普通高校进行了一次专题调查。结果显示,高达86.6%的女大学生受到过一种或多种招聘性别歧视。其中,有80.2%的女生认为,在招聘过程中存在“招聘信息显示限男性或男性优先”“拒不接收或不看女性简历”“不给女性笔试、面试机会”“不给女性复试机会”“提高对女性的学历要求”等性别歧视现象。甚至还有52.9%的男大学生也承认,在招聘过程中存在上述现象。调查结果还显示,被访女生平均受到性别歧视的次数达到了17.0次^[3]。中国人民大学国家发展与战略研究院的研究报告也认为,对女大学生就业歧视的情况确实比较严重,在使用同样简历的情况下,男大学生接到面试通知的次数要比女生高出42%;另外,学习成绩和学历对降低歧视没有帮助,实际上,学习成绩越好、学历水平越高的女大学生在求职过程中越会遭受更加严重的性别歧视^①。2016年北京师范大学劳动力市场中心发布的《2016 劳动力市场发展报告》显示,2014年和2015年,男性大学毕业生初次就业率比女性高约10个百分点;国际劳工组织2016年发布的《职场中的女性:2016 趋势》报告中甚至指出,就业市场的性别鸿沟在20年中仅缩小了0.6%^②。2015年我国实施全面二孩政策又给人潮涌动的大学生招聘会传导了新的压力。“有的女大学生为了好找工作,毕业前就结婚甚至生子,可以在简历里注明‘已婚已育’给就业加分,可现在这招也不灵了。”实行全面二孩政策后,一些企业会考虑用人成本问题,无形中又增加了女生就业的难度^[4]。用人单位经常会片面地认为,雇用女职工要支付更多的劳动成本,比如,生育和抚养孩子要耗费女性大量的时间和精力,在此期间,女性不能全身心地投入工作。全面二孩政策的实施,意味着女性可能会休两次产假、哺乳假,用人单位在招录时必然会考虑这些问题,因此,会对女性就业设置更多的障碍,从而导致女性就业性别

歧视问题进一步加剧,一方面用人单位对女大学生录用歧视更加严重,另一方面女大学生职业生涯发展受到更多限制^[5]。

更加值得注意的是,职场的排斥与挫折又会反过来强化传统性别文化中落后观念的影响,这些年关于“干得好不如嫁得好”的调查结果与学界争论在一定程度上揭示了这一互动的路线,即传统性别文化中的女性刻板印象与性别劳动分工制约着女性在职场的性别成就感,或者加大了干得好的性别代价和成本,而职业发展的性别机会与成就的减少,以及干得好的巨大辛苦与付出,又复活了女性回家的情结,嫁得好又开始成为不少女性甚至高学历女性持有的一种想法。全国妇联与国家统计局于2010年联合举行的《第三期中国妇女社会地位调查》结果显示,赞同“干得好不如嫁得好”说法的女性被访对象占比高达48%,高于男性7.3个百分点,而且比2000年的占比分别提高了10.7和10.5个百分点^[6]。所以这种传统性别观念的回潮并不是一个数据在一定时期的简单波动,它有着深刻的现实背景和文化基础,当社会现实与文化传统相遇时,或者社会现实在一定程度上证实了一些还存在的传统意识时,这种回潮也就成为一种必然,这是可以预期的。

二、女大学生就业研究的性别意义

以上分析表明,大学生就业制度的改革在给予大学生更多选择自由的同时,也使其面临着一定的劳动市场风险,能不能及时找到期待的工作,对每一个大学生来说,都具有不确定性,高校扩招带来大学生市场供给的增加,经济下行造成大学生市场需求的减少,这种剪刀差继续扩大大学生通过劳动市场找工作的不确定性。男女平等基本国策的落实还没有达到全面全方位的程度,社会性别意识还不可能全面取代几千年承续下来的传统性别文化,致使女大学生就业要比男大学生具有更大的不确定性,这种不确定性,一方面是和男大学生一样的来自市场的风险,也就

① 参见2015年1月29日搜狐网-搜狐教育。

② 参见2017年8月15日新华网-教育新闻。

是高校办学质量缩水、专业结构脱节、培养规模增长过快,以及经济下行各个产业创造新的就业机会乏力,打破了大学生就业市场的供求平衡;另一方面是男大学生没有的,来自性别风险,也就是对女性刻板印象和传统劳动分工所构成的落后性别文化对女大学生就业的排斥和歧视。而且女大学生就业的市场风险与性别风险之间存在着彼此推波助澜的关系,大学生就业的市场风险越大,就越有可能把风险转嫁给女大学生,女大学生在劳动市场所遭遇到的就业排斥和歧视就更加严重,就业的性别风险也被推高了;反过来,性别风险的扩大,尤其是对一些产业、职业的男性性别的保护,往往会加剧女大学生就业的结构性失衡产生的性别挤压,进而也抬高了女大学生就业的市场风险。总之,女大学生就业问题首先是性别问题,女大学生就业风险更多来自性别风险,在大学生性别结构不断地向女性倾斜的今天,如从2000年以来,高校在校生的女生占比一直处于走高的态势,2013年已超过一半,高达51.74%。比10年前的2004年的45.65%高了6.09个百分点,势必会出现女大学生就业的性别剪刀差,研究和解决大学生就业中出现的性别问题,消除女大学生就业中的性别风险已经刻不容缓了。

但是从以往的女大学生就业问题研究来看,虽然国外学者早在上个世纪60年代就涉足本领域,而且偏重于理论框架的建构,试图对就业过程中存在的性别差异给出一个满意的解释,并逐步呈现出经济学家、社会学家、心理学家三分天下的学术态势,而且在社会学与心理学研究中越发体现出女性主义分析的倾向。我国学者的研究却起步较晚,大约始于上个世纪的90年代初,经济学、社会学、心理学与法学学者表现相对比较活跃,其学术关注大致分为两大类别:一是对女大学生就业难的原因和对策的定性思考;二是对女大学生就业进行具体描述的个人问卷调查研究。我国已有的女大学生就业研究还存在着一些显而易见的不足,例如学术界还比较少把外国学者的相关理论应用于我国女大学生就业问题的研究;不少研究只停留在定性的论述上,即

使进行定量分析,也仅局限于一般的统计描述和简单的比较分析;还有一些研究简单地比较毕业时的就业率,没有注意到即使在同样的就业水平下,仍然不排除性别歧视,即女大学生为了获取一个工作机会,不得不就低上岗或接受较低的工资待遇;尤其在解释女大学生就业问题的成因时,过于宏观和更多地依赖主观判断,较少利用社会性别理论视角进行系统的理论建构,并通过实证过程加以统计检验。所以,女大学生就业研究还要在理论解释与统计检验层面上进一步往前推进。

一是要体现学术定位的意义。经初步了解,虽然我国学者关于女大学生就业问题研究已有20多年的历史,介入的学者和学科也越来越多,甚至有一些研究是得到国家社科基金和省部级规划课题立项资助的,但是还是没有看到有学者对过去的研究进行全面系统的梳理,客观地总结我们已经进入到什么样的研究状态、都取得了哪些学术收获、都有哪些成功的研究经验和范式值得借鉴和推广,同时还存在哪些值得弥补和克服的不足和缺陷,还有哪些需要集中力量去攻关的重要问题和领域,致使不少研究无法了解整个研究进展的情况,明确自己将要展开的研究在这个进程中所处的位置,厘清自己资源投入与前人以往努力之间的学术关联,进而把自己的研究放在学术的最前沿,锁定立足于推进甚至超越已有研究的主攻方向。现在有必要通过系统而详尽的中外文献综述,为以后的女大学生就业研究提供新的学术起点,避免因缺乏对前人成果的全面了解而出现低水平的重复研究,尤其是通过对不同学科理论解释的梳理和研究方法的推介,以推动多学科和跨学科的研究创新,从而养成致力于创新与超越的良好研究习惯。

二是要体现数据搜集、概念操作的意义。关于大学生就业研究数据一般有三种,一是制度性的定期统计,如层层报送到教育部的初次就业率或年终就业率等资料;二是用于管理需要的专题调查数据,如由高校或教育部门根据就业指导工作需要不定期开展的就业数据收集;三是学术界出于研究的目的组织专项问卷调查获得资料。

现在有必要汇聚这三种资料收集的特点,力求从就业全过程的各环节,从大学生就业的性别比较需要,从支持重要概念的统计操作、解释模型的理论建构和就业管理的制度改革等角度,来设计问卷、确定被调查对象和组织女大学生就业资料的具体收集,不仅满足实现本研究目标的需要,而且在总结以往经验的基础上推出一个更为科学的资料收集方法。另外,还要对就业观念、就业自我认知、就业质量和就业歧视等重要概念进行主客观相结合的测度尝试,以提高这些概念操作的统计效度和可靠性。

三是要体现理论建构、提升解释能力的意义。以往研究除了偏重描述分析和对策思考以外,有限的解释分析一般是质性的论述,或者把几个解释因素放在一块搞个回归分析,较少进行深入的理论思考,给出这些因素进入回归模型的思想依据,所以即使我们有了20多年关于女大学生就业问题研究的投入,也没有形成能够与西方学者平等交流的有分量的理论产出。现在需要突破这种持续较久的学术格局,把更多的精力放在解释分析上,放在女大学生就业理论的建构上,通过结合社会性别视角的理论模型建构,既在控制其他相关影响因素的条件下,估算各种劳动市场歧视对女大学生就业状况的影响率,又通过多种方式对女大学生就业歧视产生和存在的根源给出解释,把学术界对女大学生就业的关注更多地转移到解释研究上来,以提升本领域研究的理论品质。

四是要体现提高政策研究针对性的意义。提出有针对性的、实施有效的对策建议既是我们研究的一个目标,也是作为从事学术研究的一个学者的社会责任。但在以往的研究中,较多的是用政策综述来替代自己的独立贡献,对策建议与解释分析脱节,或者根本没有解释分析支持的对策思考比比皆是。我们也要在这方面有所突破,一是把对策思考牢固地建立在女大学生就业的原因分析或解释理论建构的基础上,有多少自己的解释分析发现,就展开多少有针对性的对策思考;二是从比较中借鉴和提炼出更好地解决女大学生就业问题的办法,进而不仅体

现对女大学生这个特殊群体的人文关怀,而且为她们提供具有男女平等文化和制度保障的友好就业环境。

三、女大学生就业研究的理论解释

从对前人研究的学术突破来看,提出一个有别于以往研究的新的理论视角和解释框架是重中之重,它们不仅可以帮助我们更科学地分析女大学生就业观念、就业自我认知、就业准备和实际择业、就业水平和质量,以及与男大学生之间性别差异的主要影响因素,而且还有利于去发现女大学生就业歧视产生和存在的根本原因。

前面的分析告诉我们,女大学生就业问题的实质是一种文化建构起来的性别风险,也就是因为这种与性别属性有关的风险,使女大学生多了一份男大学生没有的就业难度,同时还形成了不是源于市场风险的在就业过程与结果中呈现出来的性别差异,而且这种性别差异还在一定程度上被固化了,女大学生在学期间更好的学业、更好的综合表现,甚至更多的校内创业和校外兼职经历,都不足以将这种性别差异化解与消除。所以,用社会性别意识来认识女大学生就业性别风险的建构就成为重要的切入视角,而导致这种性别风险建构发生的落后性别观念则是我们应该用以构建女大学生就业问题解释理论的最初始因素。

社会性别是和自然性别相对应的,与后者不同,社会性别看重性别的社会属性。持自然性别意识或没有社会性别意识的人,一般把在社会经济方面呈现出来的性别差异归因于男女在自然生理、生物结构上的不同,认为这种性别差异不仅是先天的、合理的,而且还是很难改变的。相反,拥有社会性别意识的人,更把社会经济等方面的性别差异看成是后天的、不合理的、人为的或文化的建构,强调这种性别差异是可以通过对不合理文化和制度的解构得到消除的。建立在自然性别意识基础上的生物性、生理性的“男强女弱”向生产劳动领域蔓延,在技术构成低下的、以体力劳动为主的第一产业甚至第二产业活动中,这种“男强女弱”与劳动效率上的差异不谋而合,“男主外,女主内”的劳动分工也就有了意识

和现实的基础,在这种传统劳动分工观念和制度支配下,女性不仅在经济上越发依附于男性,而且在户外的教育资源的获得和人力资本的集聚方面也都和男性拉开距离,尽管随着技术进步和产业优化,体力在生产劳动中的作用日益下降,但是因为缺乏教育和技能,女性还是无法进入社会劳动领域,从以前的体力到后来的技能的“男强女弱”的现实状况依然没有得到改变,并进一步强化了“男主外,女主内”的家庭服务与社会劳动的性别分工。女性在社会劳动参与方面的性别弱势、在就业市场所遭遇的性别歧视,就是在这样的文化和制度的反复建构中,被合理化和固化了,一旦面临两性劳动资源的市场选择,“男强女弱”意识就成了主要决策力量;一旦就业机会减少、劳动资源供给超过需求,首先想到的就是“男主外,女主内”观念支配下的女性回家的安排。“男主外,女主内”的观念和实践还延伸到生育过程,把本来夫妻都要共同承担责任和一起参与的人口再生产基本上都推给女性,把本来夫妻双方都要分担的因为生育带来的劳动生产率的下降和对工作的影响也都添加到女性身上,不合理地抬高了雇佣女性职员的劳动成本,成为用人单位排斥和歧视女性劳动资源的看似可以理解的理由。可以想象,如果因为看护生病的孩子或者参加学校家长会,父亲也会向公司或单位请假,如果夜里给孩子喂奶粉和换尿布,父亲也会在白天上班时精力不佳,用人单位就不会以劳动成本的男女差异为由进行人为的性别选择。由此看来,生理上的“男强女弱”和生殖功能建构了社会意义上的“男强女弱”和“男主外,女主内”的性别意识和分工制度,而这些意识和制度又进一步建构了男女对包括教育资源在内的社会经济资源的不合理的性别配置,女性对家庭责任和事务的单一性别包干,即使教育资源的性别配置日趋合理甚至出现女性超出,也还会因为对女性家庭角色建构的固化,使依然在家里家外双肩挑的女性与一肩只挑着社会的男性之间建构出男性参与社会劳动的性别优势,从而在“男强女弱”和“男主外,女主内”之间形成一种内在的、互为建构和强化的链条,把女性挡在就业市场之外,把

工作机会留给所谓低劳动成本、高生产效率的男性人力资源。所以即使到了今天,“男强女弱”“男主外,女主内”的性别能力认知和性别分工意识依然还有比较明显的表现,甚至比过去还有继续走高的趋势。2010年第三期中国妇女社会地位调查数据分析结果表明,至少还有20%的被调查者不认同“女人的能力不比男人差”,男性的不认同率高于女性;另外,分别有61.6%的男性和54.8%的女性对“男人应该以社会为主,女人应该以家庭为主”的观点表示认同,与10年前的2000年相比,居然分别提高了7.7和4.4个百分点^[7]。

当我们用建构起来的“男强女弱”和“男主外,女主内”的传统性别能力认知和性别分工观念,以及对就业市场的性别影响,来审视学界所提出的对就业性别差异的解释时,其理论上的缺陷就暴露出来了,社会性别理论视角的切入和分析的学术价值也因此得到彰显。

如贝克尔人力资本理论把就业质量的性别差异归结为男女两性人力资本上的差异,认为雇主对男女两性在就业中的差别对待符合“经济人”的假设,是一种理性行为^[8]。他还把男女两性的人力资本差异归因到人力资本投资的差异,认为人们在家庭责任和劳动力市场之间不仅“理性”地分配时间,同时还“理性”地分配他们的“努力”,女性往往分配更多的努力在家庭事务上,即使她们拥有与男性同样的工作资历或学历技能,女性生产力仍然低于男性。波拉切克还运用该理论解释职业的性别隔离现象,认为“女性之所以会集中在那些低收入的‘女性化’职业中,是因为这些职业人力资本投资比较小且可以兼顾家庭,是女性自己‘理性’选择的结果”^[9]。从性别建构的视角来看,从人力资本投资性别差异到人力资本存量性别差异再到就业的性别差异,实际上都是被建构起来的,传统性别文化中的落后观念不仅建构每一个差异,而且还建构了差异之间的联系,其实贝克尔已经发现了这种建构是因为男女在时间和努力上的分配差异既造成人力资本投资的性别差异,又把这种差异延伸为人力资本存量并转化为生产力方面的差异,但由于缺乏

社会性别意识,他不可能从传统性别文化的视角给出这些差异产生并延伸的合理解释,同时还把这些差异归结为一种作为市场人的理性选择。作为被建构的女性,她们无法成为一个真正的经济人,在传统性别文化和制度的挤压下,她们更是一种社会人,根本没有选择的自由,更谈不上是一种“理性”的选择。所以,贝克尔人力资本理论的最大问题一是前提假设是错的,在文化与制度支配下,理性是远离女性的;二是解释只停留在中间变量上,并没有找到真正发挥影响的初始变量,即传统的性别文化与制度。至于雇主其实也是被建构起来的社会人,他们的理性实际上是建立在缺乏社会性别意识和遭受传统性别文化影响的基础上的,如果不是这样,这些雇主就不会区别对待男性和女性劳动资源,因为雇一个男性劳动力,就间接地分享了他妻子的贡献及其给其丈夫带来的更高的生产力,所以也理所当然地不会去排斥另一个女性劳动力的雇佣。

又如社会资本理论,通过对只关注凝结在男女两性人力资本差异的贝克尔解释的突破,把学术眼光转移到劳动力所拥有的外部社会资源或社会资本对其就业地位的影响,认为劳动力所占有的社会资本规模和结构在很大程度上决定他的就业机会和质量^[10-11]。但遗憾的是,一方面该理论较少用于对市场就业性别差异的研究,另一方面它只注重劳动者所拥有的社会资本的存量及其结构,并没有分析这些存量是怎么形成的,又是怎么加以运用的,尤其是不管社会资本的存量及其结构,也不管它如何形成和加以运用,以及在男女之间存在的性别差异,它们也都是在一定的文化和制度背景下被建构起来的,而社会资本理论却基本上把这一建构过程和起决定建构作用的传统性别文化和制度给忽视了。在“男强女弱”“男主外,女主内”的传统性别能力认知和性别分工观念支配下,不论是对原生家庭所拥有的社会资本的使用配置,还是对长大成人的孩子个人的社会资本积累,甚至对孩子婚后共有的社会网络的分配使用,也都基本上是向男性倾斜的,主要满足男性顺利就业和职业发展对社会资

本社会网络的需要。女性所拥有的社会资本存量偏少、结构偏弱,且增量有限、不可持续,这都在很大程度上限制了社会资本对女性就业机会和质量的正面影响。

还有即使拥有社会性别的建构意识,也强调传统社会性别文化和制度重要影响的女权主义理论(如女权主义经济学家伯格曼认为,社会性别文化才是性别歧视的根源,大力改变决定“社会性别模式”的一些社会因素,才能从根本上消除歧视),也存在着在社会性别建构上的三个不足,一是较少从生命周期的角度看待性别文化和制度的建构,往往只关注生命周期的某个或几个阶段的建构,没有意识到这种社会性别建构是贯穿整个生命周期的始终的。二是较少从全社会的角度观察性别文化和制度的建构,往往侧重于有限的几个主体,而忽视了相关利益主体的建构及其作用。如对女大学生的就业歧视,一般突出对用人单位歧视性行为的原因分析,忽视或者低估了在性别文化和制度建构下的女大学生本人、她们的父母,还有毕业的高校对就业歧视的影响,一定程度上高估了用人单位的作用。三是较少从实证的角度估算传统性别文化和制度通过社会性别建构所产生的影响,习惯于把性别文化和制度当作影子因素加以质性的论述,缺少对性别文化和制度对女大学生就业影响的概念操作和实证检验。也正是由于这三个方面的薄弱,女权主义理论的重要学术地位还没有足够呈现出来,对女大学生就业问题的独特理论价值和解释力也受到严重的遮蔽。

结合以上的讨论,我们在这里提出两个基于社会性别建构和性别文化理论基础的解释框架,一是用来解释女大学生就业歧视的理论模型,二是侧重于解释女大学生就业收获,即女大学生就业水平和质量的理论模型。

图1是本文提出的女大学生就业歧视的理论解释框架。作为最重要的解释变量的社会性别意识,是建立在性别差异是一种文化建构认识基础上的对“男强女弱”和“男主外,女主内”等传统性别观念的不认同程度,而且这种社会性别意识涉及用人单位的招聘人员、女大学生本人和其

父母,以及其在校读的高校。具有社会性别意识的用人单位和招聘人员就会抛弃性别偏见,对男女大学生一视同仁,以综合素质和专业能力为标准来公平地录用大学生,自觉地维护就业市场的性别公平,杜绝对女大学生的就业歧视。具有社会性别意识的女大学生就会对抗传统性别文化的不平等性别建构,维护自己的平等就业权益,进而直接减少就业市场对女大学生的歧视。具有社会性别意识的女大学生父母不仅给予女儿同等的人力资本投资,甚至形成规模更大、结构水平更高的人力资本存量,而且还鼓励女儿抵制就业市场性别歧视,帮助女儿减少家庭事务对生产力水平和职业发展的拖累,最后也会在一定程度上防止就业市场性别歧视的发生。具有社会性别意识的高校就会有意识地把先进性别文化和制度融入到对大学生的人才培养中,贯穿到对大学生的就业指导中,有计划地培育女大学生的自尊、自信、自立、自强的“四自”精神,有针对性地指导她们识别和抵制就业市场的性别歧视,甚至通过对专场招聘会入会用人单位的严格筛选,确保整个招聘过程不出现性别歧视行为,所有这些也都会有力地提高就业市场的性别平等。除此之外,社会性别意识还会降低人力资本、社会资本的性别差异,以及统计性的性别推论对女大学生就业歧视的解释力,甚至从原来的重要作用转化为没有统计显著性的影响,用人单位就不再从人力资本和社会资本的性别差异、从统计性推论当中为自己的性别歧视行为辩护,寻找合理性的实证支持。

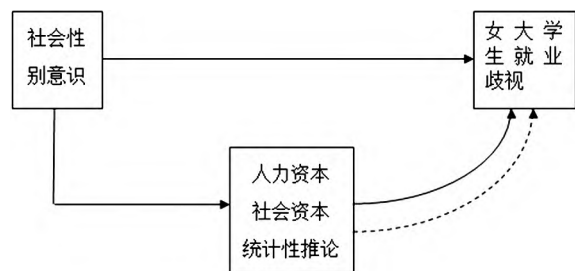


图1 女大学生就业歧视的理论解释

本文推出的对女大学生就业水平和就业质量的理论解释呈现在图2,其中社会性别意识的思想内涵和实际载体同上,它对女大学生就业水平和质量的重要影响是通过三个路径发挥出来的。一是对女大学生就业水平和质量的直接影响,如社会性别意识强的女大学生就会更加积极地参加就业市场的竞争,而且不会轻易、更不会主动地降低就业质量去实现就业,所以在女大学生这个群体体现出来的社会性别意识有利于提高她们的就业水平和质量。二是通过对就业观念、就业自我认知、就业准备和择业过程的正面影响,间接地推高女大学生的就业水平和质量,如社会性别意识强的女大学生一般有利于提高对自我能力的评价,形成对就业能力的性别差异的正确认识,结果也有助于消除不合理的大学生就业水平和质量的性别差异。三是社会性别意识可以弱化就业市场对女大学生的就业歧视,减少就业市场的性别歧视带给女大学生就业水平和质量的损失。另外,就业市场歧视依然直接影响或者通过扭曲就业观念、就业自我认知、就业准备和择业过程间接作用于女大学生就业水平和质量,就业市场歧视越严重,女大学生就业水平和质量都越会低于男大学生,它们之间存在着一种负向的因果关系,当然这种关系的统计显著性或影响力会在很大程度上受到社会性别意识的制约。所以把社会性别意识引入女大学生就业问题的解释模型,就会有效地防范两个理论风险,即或者在统计上夸大就业歧视对女大学生就业的影响力,或者在解释上还没有找出造成大学生就业水平和质量的不合理性别差异的最初始或最深层的影响因素,从而提升对女大学生就业问题的理论解释力和准确度。

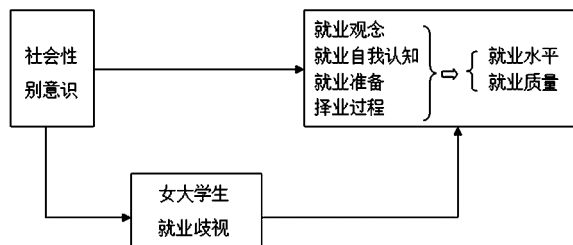


图2 女大学生就业水平与质量的理论解释

[参考文献]

- [1] 张薇,等.大学生就业政策历史演变及未来选择[J].学术月刊,2013(11):67-69.
- [2] 席明,李红梅.我国社会变革中的大学生就业制度[J].甘肃联合大学学报,2008,24(4):110-113.
- [3] 李林,杜江茜.调查称86.6%女大学生就业受过歧视 每人平均17次[N].中国青年报,2014-11-17.
- [4] 胡春艳.“全面二孩”会不会加剧女大学生就业难?[N].中国青年报,2016-03-25.
- [5] 宋一,张朝.全面二孩政策对女大学生就业影响及对策建议[J].河北企业,2016(8):125-126.
- [6] 丁娟,李文.关于妇女社会地位认知与态度基本情况的分析与思考[J].山东女子学院学报,2012(6):7-17.
- [7] 宋秀岩.新时期中国妇女社会地位调查研究[M].北京:中国妇女出版社,2013.
- [8] BECKER, GARY S. Human capital: a theoretical and empirical analysis[M]. New York: National Bureau of Economic Research, 1975.
- [9] POLACHEK, SOLOMON. Occupational segregation among women: theory, evidence and a prognosis[M]// C. B. LLOYD, E. S. ANDREWS, C. L. GILROY. Women in the labor market. New York: Columbia University Press, 1979: 137-157.
- [10] LIN NAN. Social resources and instrumental action[M]// P. MARSDEN, N. LIN. Social structure and network analysis. Los Angeles: Sage, 1982.
- [11] BIAN, YANJIAE. Guangxi and the allocation of jobs in urban China[J]. The China Quarterly, 1994, 140: 971-999.

Gender Significance and Construction in Theory of Research on Employment of Female College Graduates

YE Wen-zhen

(Xiamen University, Xiamen 361005, China)

Abstract: It is of great significance to focus on the employment issue of female college graduates and construct the theoretical schema for analyzing the gender gap in college graduates' employment. For that purpose, it is necessary to describe the present research background and understand the gender significance of such research. This study finds that traditional gender conceptions lead to the discrimination over employment of female college graduates, and that the improvement of this situation depends on the advance of social gender awareness and effective government regulation against gender discrimination in the labor market.

Key words: employment of female college graduates; gender significance; theoretical construction

(责任编辑 鲁玉玲)